

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

(Studi pada Karyawan Tetap *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang)

Indah Dwi Rahayu
Mochammad Al Musadieq
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: indahdr26@yahoo.com

ABSTRACT

The objective of this research is to explain Leadership style and Occupational Safety and Health program significantly affects occupational Motivation, partially and simultaneously. Explanatory research is used in this journal. There were 60 respondents participated in this research. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS for Windows ver 21.00 was used for data analysis. Analyzed hypothesis, shows simultaneously significant effect of Transformational leadership, Transactional leadership, Safety and Health program significantly affects occupational Motivation. On the other side, shows partially significant effect of Transformational leadership, Transactional leadership, Safety and Health program significantly affects occupational Motivation. The value of Adjusted R square is 74,2%. It means that Transformational leadership, Transactional leadership, Safety and Health program significantly affects occupational Motivation in about 74,2%, while the remaining 25,8% was influenced by others variables out of the four variables comprised in this research. Based on this research, style of leadership and occupational health and safety program has been good, the company is expected to maintain style needed and employee to improve service to occupational safety and health program. This research is done in order give positive contributions for permanent employee Maintenance Department PT Badak LNG Bontang in making improvement in Employee Motivation significantly.

Keywords: *Leadership style, Safety and Health program and Employee's Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dengan sampel 60 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan program *SPSS for Windows ver 21.00*. Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Selain itu, hasil juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 74,2%. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan sebesar 74,2%, sedangkan sebesar 25,8% variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja sudah baik, diharapkan kepada perusahaan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan karyawan dan meningkatkan pelayanan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja. Peneliti berharap hasil penelitian ini memberikan kontribusi positif kepada karyawan tetap *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan jumlah perusahaan terus bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya atau bahkan memenangkan persaingan. Sejalan dengan hal tersebut perusahaan diharapkan mampu merumuskan dan menyempurnakan strategi-strategi yang telah ditentukan, maka sosok seorang pemimpin diharapkan dapat berperan aktif dalam merumuskan dan menyempurnakan strategi yang telah ditentukan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Berdasarkan alasan tersebut perusahaan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu memberikan motivasi, mengkoordinasi karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan oleh James MacFregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. Menurut Burns dalam Yukl (2010:290) “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional menurut Burn dalam Yukl (2010:290) “kepemimpinan yang melakukan transaksi guna memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka”.

Sumber daya manusia merupakan orang pertama yang berinteraksi langsung dengan alat-alat kerja dan lingkungan kerja sehingga diperlukan penerapan yang tepat serta pengetahuan dalam menjalankan alat-alat kerja. Mengingat akan hal itu, banyak perusahaan yang memberikan program keselamatan dan kesehatan kerja secara ketat di dalam perusahaannya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan perusahaan. Program keselamatan dan kesehatan kerja sangat menarik untuk dibahas karena masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan bagi karyawannya, baik skala kecil, menengah, ataupun besar kadang kala masih mengabaikan pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja yang sebenarnya karyawan memiliki hak untuk memperolehnya.

Seperti yang dicantumkan di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 86 tentang ketenagakerjaan atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama”.

PT Badak LNG Bontang merupakan sebuah perusahaan gas di Indonesia, yang dalam kegiatan produksinya banyak menggunakan mesin-mesin dengan teknologi canggih. *Safety* adalah prioritas utama PT Badak LNG Bontang. Penerapan program-program keselamatan dan kesehatan kerja di PT Badak LNG Bontang juga dibangun atas dasar budaya yang selalu ditumbuhkan dan tingkatkan. Perusahaan serta pihak manajemen secara bersama-sama membangun komitmen dan budaya *safety* dalam bekerja.

Seorang pemimpin mempunyai tanggungjawab dalam pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap karyawannya. Sebuah jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja serta dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara baik. Mengingat hal tersebut tentunya mempunyai dampak positif bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**” (Studi pada Karyawan Tetap *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang).

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Thoha (2012:49) menyatakan bahwa pengertian “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Fattah (2006:98), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian.
Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik.
Harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas.
Setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

2. Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:161) adalah “Program keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

b. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Swasto (2011:108) berpendapat, tujuan program keselamatan kerja yaitu :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
- 2) Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
- 3) Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan program kesehatan kerja menurut Swasto (2011:108) yaitu :

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan pegawai negeri atau pekerja bebas.
- 2) Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktivitas kerja manusia.

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Swasto (2011:108) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu :

- 1) Kondisi tempat kerja
 - a) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - b) Sistem penerangan
 - c) Kondisi peralatan kerja
- 2) Tindak perbuatan
 - a) Penggunaan pelindung diri
 - b) Penggunaan prosedur kerja
 - c) Kebiasaan pengamanan peralatan
- 3) Suasana kejiwaan karyawan

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Swasto (2011:110), berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
 - a) Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, gataran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - b) Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - c) Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
- 2) Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) “Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu”.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:146) pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipatif karyawan
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

f. Hubungan Antar Variabel

- 1) Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Motivasi Kerja

Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin akan lebih mudah mengarahkan karyawannya untuk melakukan tugasnya. Penelitian dalam jurnal Siti (2014) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap motivasi dan kinerja karyawan, hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap motivasi adalah signifikan yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi karyawan.

- 2) Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan ini lebih mengandalkan pada sistem pertukaran seperti pemberian penghargaan bahkan hukuman kepada karyawannya, jadi dapat dikatakan bahwa gaya transaksional memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian jurnal Siti (2014) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap motivasi dan kinerja karyawan, hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap motivasi adalah signifikan yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformatif yang diterapkan maka akan meningkatkan motivasi karyawan.

- 3) Hubungan Program Keselamatan Kerja dengan Motivasi Kerja

Program keselamatan kerja merupakan strategi perusahaan dalam memberikan jaminan keselamatan kepada karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Dalam jurnal penelitian Lindriawaty (2011) pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa program keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi.

- 4) Hubungan Program Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja

Menyadari program keselamatan kerja berkaitan dengan motivasi kerja, program kesehatan kerja juga memiliki kaitan dengan motivasi kerja karyawan. Jurnal Isty (2015) dengan judul pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa program kesehatan kerja terhadap motivasi kerja.

- 5) Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi juga dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely (1998:301), "... bawahan dimotivasi oleh gaya pemimpin atau perilakunya sejauh gaya itu mempengaruhi harapan (jalan menuju tujuan) dan valensi (daya tarik tujuan)." Siagian (2002:263) berpendapat

bahwa, "Pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan sehat yang sehat dan bugar, dalam arti fisik maupun dalam arti mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah". Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai secara material, karena karyawan jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif.

g. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual seperti telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 Gaya Kepemimpinan Transformatif, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Program Keselamatan Kerja Karyawan, Program Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- H2 Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- H3 Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- H4 Program Keselamatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- H5 Program Kesehatan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan di *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang dengan jumlah populasi sebanyak 60 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

D. HASIL dan PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item	Item Variabel	Mean
X1.1	memberikan visi dan misi	4.25
X1.2	bawahan memiliki rasa hormat pada pimpinan	4.27
X1.3	diteladani oleh bawahan.	4.07
X1.4	memotivasi bawahan	4.23
X1.5	pemimpin membantu karyawan dalam mencapai tujuan	4.08
X1.6	komunikatif.	4.22
X1.7	mengembangkan rasional	4.25
X1.8	memecahkan masalah dengan baik	4.28
X1.9	menunjukkan perhatian terhadap bawahan	4.18
X1.10	memberikan perhatian	4.12
X1.11	Memberikan dukungan	4.27
X1.12	menasehati interaksi personal	4.28
Grand Mean Gaya Kepemimpinan Transformasional		4.21

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas cenderung sangat setuju bahwa pemimpin *Maintenance Department* PT Badak LNG telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sesuai yang diinginkan para karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil *grand mean* sebesar 4,21 yang berada pada interval positif (kuat).

b. Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2)

Item	Item Variabel	Mean
X2.1	peduli akan kebutuhan bawahan	4.22
X2.2	respon terhadap permasalahan yang dialami bawahan	4.17
X2.3	meningkatkan kesiapan bawahan	4.37
X2.4	besarnya imbalan sesuai dengan perjanjian awal	4.28
X2.5	imbalan yang diberikan sesuai dengan beban diberikan	4.25
X2.6	memberikan penghargaan atas kerja bawahan.	4.17
X2.7	perintah bersifat formalitas	4.23
X2.8	meningkatkan kepatuhan	4.20
X2.9	pemimpin memenuhi apa yang dibutuhkan bawahan.	4.28
Grand Mean Gaya Kepemimpinan Transaksional		4.24

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas cenderung sangat setuju bahwa pemimpin *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang telah menerapkan gaya kepemimpinan transaksional sesuai yang diharapkan para karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil *grand mean* sebesar 4,24 yang berada pada interval positif (kuat).

c. Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Program Keselamatan Kerja (X3)

Item	Item Variabel	Mean
X3.1	Perhatian perusahaan terhadap penyediaan alat pelindung kerja	4.43
X3.2	Pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri.	4.32
X3.3	Kondisi dan keadaan alat pelindung kerja yang disediakan oleh perusahaan.	4.32
X3.4	Perhatian perusahaan dalam pemasangan slogan keselamatan.	4.40
X3.5	Kesadaran karyawan dalam mematuhi slogan keselamatan kerja.	4.27
X3.6	Pengaruh pemasangan slogan keselamatan kerja terhadap pekerjaan karyawan.	4.35
X3.7	Kebersihan lingkungan tempat karyawan bekerja.	4.22
X3.8	Kondisi penerangan lampu didalam tempat karyawan bekerja.	4.23
X3.9	Kondisi pergantian udara didalam ruangan karyawan bekerja.	4.12
Grand Mean Program Keselamatan Kerja Karyawan		4.29

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas cenderung sangat setuju bahwa program keselamatan di *Maintenance Department* Badak LNG Bontang telah sesuai dengan yang diinginkan karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil *grand mean* sebesar 4,29 yang berada pada interval positif (kuat).

d. Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Program Kesehatan Kerja (X4)

Item	Item Variabel	Mean
X4.1	Perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan.	4.10
X4.2	Penanganan tenaga medis dalam melayani karyawan.	4.18
X4.3	Kondisi alat medis yang digunakan dalam melayani karyawan.	4.32
X4.4	Perhatian perusahaan terhadap jaminan kesehatan karyawan.	4.13
X4.5	Penyediaan jaminan kesehatan karyawan.	4.12
X4.6	Pengaruh jaminan kesehatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.25
Grand Mean Program Kesehatan Kerja Karyawan		4.18

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas cenderung sangat

setuju bahwa program kesehatan kerja karyawan *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil *grand mean* sebesar 4,18 yang berada pada interval positif (kuat).

c. Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja karyawan (Y)

Item	Item Variabel	Mean
Y1	Kelayakan gaji yang diterima disesuaikan dengan kehidupan saat ini.	4.38
Y2	Program keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai.	4.30
Y3	Kebutuhan-kebutuhan karyawan dipenuhi	4.25
Y4	Dukungan rekan kerja.	4.27
Y5	Saling terbuka dengan rekan kerja.	4.25
Y6	Hubungan karyawan dengan atasan.	4.27
Y7	Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri terbuka lebar.	4.35
Y8	Penyesuaian penghargaan yang diperoleh dari hasil kerja.	4.27
Y9	Mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda dari pekerjaan biasanya.	4.17
<i>Grand Mean</i> Motivasi Kerja Karyawan		4.28

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas cenderung sangat setuju bahwa perusahaan melalui pemimpin telah meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil *grand mean* sebesar 4,28 yang berada pada interval positif (kuat).

2. Analisis Infrensial

a. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

1) Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.936 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07599635
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.077
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2016

2) Uji Heterokedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatter plot* menyebar dan tidak

membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.323	3.095
X2	0.340	2.939
X3	0.384	2.606
X4	0.573	1.744

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 0.323.
- Tolerance untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah 0.340.
- Tolerance untuk Program Keselamatan Kerja adalah 0,384.
- Tolerance untuk Program Kesehatan Kerja adalah 0,573.

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 3,095.
- VIF untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah 2,939.
- VIF untuk Program Keselamatan Kerja Karyawan adalah 2,606.
- VIF untuk Program Kesehatan Kerja Karyawan adalah 1,744.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 21.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 8 :

Tabel 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.258	2.941		0.088	0.930
X1	0.200	0.091	0.255	2.196	0.032
X2	0.295	0.112	0.299	2.637	0.011
X3	0.261	0.111	0.250	2.341	0.023
X4	0.270	0.118	0.200	2.290	0.026

Sumber : Data primer diolah, 2016

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 8 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,258 + 0,200 X_1 + 0,295 X_2 + 0,261 X_3 + 0,270 X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), jadi apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan, maka Motivasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,200 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi Kerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2), jadi apabila Gaya Kepemimpinan Transaksional mengalami peningkatan, maka Motivasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi Kerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan Program Keselamatan Kerja Karyawan (X_3), jadi apabila Program Keselamatan Kerja Karyawan mengalami peningkatan, maka Motivasi Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Motivasi Kerja karyawan akan meningkat untuk setiap tambahan Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_4), jadi apabila Program Kesehatan Kerja Karyawan mengalami peningkatan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,270 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Program Keselamatan Kerja

Karyawan, dan Program Kesehatan Kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi Kerja karyawan.

1. Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2), Program Keselamatan Kerja Karyawan (X_3), Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_4) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan $F_{hitung} 43,516 > F_{tabel} 2,540$ dan nilai signifikansi $F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Berdasarkan hasil *adjusted R*² (koefisien determinasi) sebesar 0,742. Artinya bahwa 74,2% variabel Motivasi Kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2), Program Keselamatan Kerja Karyawan (X_3), dan Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_4). Sedangkan sisanya 25,8% variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Secara Parsial

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} = 2,196$. Sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0.05 ; df_{residual} = 55)$ adalah sebesar 2,004. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,196 > 2,004$ atau $sig. t (0,032) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1). Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai dan Mulyadi (2009:10), gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan rangsangan intelektual yang diindividukan dan yang memiliki kharisma yang cukup kuat.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Motivasi Kerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} = 2,637$. Sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0.05 ; df_{residual} = 55)$ adalah

sebesar 2,004. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,637 > 2,004$ atau $sig. t (0,011) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan Transaksional. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai dan Mulyadi (2009:10), gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi karyawan atau bawahan mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

3) Program Keselamatan Kerja Karyawan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Program Keselamatan Kerja dengan Motivasi Kerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} = 2,341$. Sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0.05 ; df \text{ residual} = 55)$ adalah sebesar 2,004. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,341 > 2,004$ atau $sig. t (0,023) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Program Keselamatan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Program Keselamatan Kerja Karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dan dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swandy (2011) dan Handayani (2015) dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan Kerja berbanding lurus dengan Motivasi Kerja atau berpengaruh signifikan secara parsial.

4) Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Program Kesehatan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan menunjukkan $t_{hitung} = 2,290$. Sedangkan $t_{tabel} (\alpha = 0.05 ; df \text{ residual} = 55)$ adalah sebesar 2,004. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,290 > 2,004$ atau $sig. t (0,026) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Program Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Program Kesehatan Kerja Karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat penelitian sebelumnya yang dilakukan Swandy (2011), Wanodya (2014) Handayani (2015) dapat disimpulkan bahwa

Program Kesehatan Kerja karyawan berbanding lurus dengan Motivasi Kerja atau berpengaruh signifikan secara parsial.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

- Berdasarkan analisis statistik deskriptif tersebut yang menggambarkan atau mendeskripsikan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, semuanya termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0 yang berarti rata-rata responden setuju.
- Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2), Program Keselamatan Kerja Karyawan (X_3), dan Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan pada hasil uji F didapatkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2), Program Keselamatan Kerja Karyawan (X_3), dan Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2) Saran

Adapun saran yang diberikan, antara lain :

- Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik diharapkan perusahaan terus menumbuhkan dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini terbukti dengan variabel yang mempengaruhi paling dominann ialah Gaya Kepemimpinan Transaksional dan diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang.
- Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini

dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, and J.H. Donnelly. 1998. *Organisasi dan Manajemen. Dialih bahasakan oleh Djoerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Ed 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* Ed 5. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.
- Undang-undang No.13.2003 “UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 86”, diakses pada tanggal 20 Oktober 2016 dari http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.html
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: CV. Rajawali.
- Handayani, Isty Puji. 2015. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).

Jurnal : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Sari, Siti Kadri Yanti. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Aneka Tambang Tbk Unit Bisnis Pertambangan Nikel Polamas Sulawesi Tenggara). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Swandy, Lindriawaty. 2011. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan bagian Maintenance PT. Badak NGL Bontang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.